



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO  
AMAPÁ-IFAP CAMPUS LARANJAL DO JARI  
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JOSIMERY DA SILVA**

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

LARANJAL DO JARI-AP

2022

JOSIMERY DA SILVA

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da faculdade Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá - IFAP, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Vera Lúcia Silva de Souza Nobre

LARANJAL DO JARI-AP

2022

**Biblioteca Institucional - IFAP**  
**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

---

- S586i     Silva, Josimery  
            Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho /  
            Josimery Silva - Laranjal do Jari, 2022.  
            40 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -- Instituto Federal de  
            Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari,  
            Curso de Bacharelado em Administração, 2022.
- Orientadora: Vera Nobre.  
            Coorientador: Edilon Nunes.
1. Inclusão. 2. pessoas com deficiência física. 3. mercado de trabalho. I.  
            Nobre, Vera, orient. II. Nunes, Edilon, coorient. III. Título.
-

JOSIMERY DA SILVA  
**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Coordenação do Curso de  
Bacharelado em Administração como  
requisito avaliativo para obtenção do título  
de Bacharel em Administração.

**BANCA EXAMINADORA**

*Vera Lúcia Silva de Souza Nobre*

---

Prof<sup>a</sup>. Vera Lúcia Silva de Souza Nobre  
Orientadora  
IFAP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá  
Campus Laranjal do Jari

*Edilson Mendes Nunes.*

---

Prof. Me. Edilson Mendes Nunes  
Coorientador  
IFAP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá  
Campus Laranjal do Jari

*Alain Santos*

---

Prof<sup>o</sup>. Me. Alain Santos  
Examinador  
IFAP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá  
Campus Laranjal do Jari

*Welton de Lima Cordeiro*

---

Prof<sup>o</sup>. Esp. Welton de Lima Cordeiro  
Examinador  
IFAP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá  
Campus Laranjal do Jari

Defendida em: 09/12/2022.  
Conceito/Nota: 85.

Dedico este trabalho primeiramente à Deus.meus pais por todo amor, apoio e incentivo durante a trajetória do Curso bacharelado em administração.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pelo dom da vida e por seu amor incondicional. À minha família que sempre me apoiou nos momentos difíceis durante a trajetória do curso bacharelado em administração.

A meu marido Luis Carlos Coelho por toda dedicação e incentivo durante essa caminhada árdua. Às minhas amigas Juciene Martins, Docicleide Castro, Lanna Souza, Tamara Mores, Rosineide Lima, Bianca Ramos, e à professora Vera Lúcia Silva de Souza Nobre por todo apoio durante o curso e pela força na reta final desse trabalho. A meu amigo Luis Oliveira, pela ajuda durante essa empreitada.

Aos professores do curso bacharelado em administração e ao meu coordenador Alain Roel Rodrigues dos Santos por compartilharem seus conhecimentos para que eu concluísse essa etapa.

Aos demais, meu muito obrigada.

**Todos os dias quando acordo,  
Não tenho mais o tempo que passou  
Mas tenho muito tempo  
Temos todo o tempo do mundo.**

**(Legião Urbana)**

## RESUMO

É difícil o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência física no mercado de trabalho. Mesmo com a existência da Lei 8.213/91 (Lei de Cotas), determinando que as empresas reservem uma cota de vagas a serem destinadas à contratação de pessoas com deficiências (pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais). Dentro dessa perspectiva o presente trabalho procura abordar de forma ampla que os deficientes físicos podem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que elas são capazes de entregar excelentes resultados. Os colaboradores do setor de recursos humanos não têm informações suficientes para escolher as vias adequadas e com fazer um recrutamento adequado as PCDs. A empresa tendo um RH especializado estarão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. A metodologia aplicada foi a pesquisa qualitativa aonde a mesma estuda o significado de vida para algumas pessoas, representando opiniões e perspectivas em contextos de vida. Assim buscou analisar as dificuldades dos PCDS no mercado de trabalho. Fez-se a pesquisa bibliográfica, recorrendo a autores e material disponível sobre a deficiência. Segundo Marconi e Lakatos (1990, p.43), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Observando-se que muitas empresas não cumprimento de fato a lei que ampara as PCDs no mercado e preferem pagar multa ou quando segue não faz de forma correta, a várias empresas que dão um jeitinho de cumprir a lei de cotas e não se preocupam com desenvolvimento do funcionário, contratando pessoas com deficiências específicas.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Lei de cotas.

## **A B S T R A C T**

The process of including People with Physical Disabilities in the labor market is difficult. Even with the existence of Law 8.213/91 (Law of Quotas), determining that companies reserve a quota of vacancies to be allocated to hiring people with disabilities (persons with disabilities occupy from 2% to 5% of the staff of companies with 100 collaborators or more). Within this perspective, the present work seeks to broadly address that the physically disabled can prove that certain physical limitations do not mean low productive capacity and that they are capable of delivering excellent results. Employees in the human resources sector do not have enough information to choose the right paths and how to properly recruit PWDs. Companies with a specialized RG will be doing much more than contributing to social inclusion in the country. The applied methodology was qualitative research where it studies the meaning of life for some people, representing opinions and perspectives in life contexts. Thus, it sought to analyze the difficulties of PCDS in the labor market. Bibliographical research was carried out, using authors and material available on disability. According to Marconi and Lakatos (1990, p.43), bibliographical research is the survey of all bibliography already published, in the form of books, magazines, separate publications and written press. Observing that many companies do not actually comply with the law that protects PWDs in the market and prefer to pay a fine or when they do not do it correctly, several companies find a way to comply with the quota law and do not care about development of the employee, hiring people with specific disabilities.

**Key words:** Disabled people. Labor market. Quota law.

## **LISTA DE SIGLAS**

**PCD** - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

**BPC** - BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

**LOAS** - LEI ORGÂNICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

**IBGE** - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

**INSS** - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO NACIONAL

**OIT** - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	15
<b>2.1 História da deficiência física</b> .....	15
2.1.1 Lei que dá acesso aos deficientes a ingressar no mercado de trabalho.....	20
2.1.2 Auxílio Inclusão.....	24
<b>3. AS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NA EMPRESA PARA RECEBER PESSOAS COM DEFICIENCIA FÍSICA</b> .....	27
<b>4. OS IMPACTOS DA CONTRATAÇÃO DE PCDs</b> .....	29
4.1 A INCLUSÃO TORNA A EMPRESA MAIS PRODUTIVA.....	30
4.2 A ACESSIBILIDADE PARA PCD.....	31
4.3 ESTABELECE UM PLANO DE CARREIRA AJUDA A REDUZIR A ALTA ROTATIVIDADE.....	32
<b>5 METODOLOGIA</b> .....	33
<b>6 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	34
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho decorre do grande anseio em levantar questões pertinentes acerca da inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Com tudo, levando em conta o grande número de pessoas com deficiência em nosso país, verificar se estão conseguindo adentrar ao mercado de trabalho, de acordo com a Lei nº 8.213/91, na qual determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais.

Dentro dessa perspectiva os deficientes físicos podem provar que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que eles são capazes de entregar excelentes resultados. Precisa-se de uma mudança cultural na sociedade, os colaboradores do setor de recursos humanos não têm informações suficientes para escolher as vias adequadas e como fazer um recrutamento adequado as PCDs. A empresa tendo um RH especializado estarão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. Afinal além de incluir as pessoas com deficiência, as equipes preenchem as vagas necessárias e ganham em diversidade, além de terem a oportunidade de vivenciar diferentes experiências.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita na valorização da diversidade humana e nas diferenças individuais, promove mudanças fundamentais na organização, implanta adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho e desenvolve programa de treinamentos voltados para os gestores sobre o processo de inclusão. As empresas possuem muitas dúvidas sobre o processo de contratação de pessoas com deficiência, no qual tem sido um grande desafio no processo de inserção dessas pessoas no mundo do trabalho (SASSAKI, 1997).

No que se refere à problematização da pesquisa, vale ressaltar que a possibilidade de empregar as pessoas com deficiências no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. O artigo 93, incisos I a IV, explica de forma clara a proporção de empregados que a empresa possui com o percentual de trabalhadores deficientes físicos que devem ser contratados. A empresa que possui 100 (cem) ou mais funcionários, poderá contratar e preencher o percentual de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiências, habilitadas.

Apesar de a lei vigorar há mais de 30 anos, muitas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas com deficiência físicas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe para realizar as atividades no trabalho. Segundo Sasaki,

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p. 44)”.

Nesse sentido a empresa necessita tomar medidas necessárias para que os deficientes possam sentir-se acolhidos. Para Fagundes (2008) há entrave imposto pela legislação quanto à contratação de pessoa com deficiência. Mediante a tal citação, existe a previsão, a qual consta no artigo 93, parágrafo 1º, da Lei Federal nº 8.213/91 (Lei de Cotas), que expõe:

“A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (Brasil, 2016, p. 1.514)”.

Nesse contexto, pode-se mencionar que, mesmo que a prestação de serviço não esteja sendo realizada de maneira satisfatória, a empresa deverá manter este funcionário em seu quadro até encontrar outro com deficiência para substituí-lo.

Contudo vale mencionar, que tudo isso sobrecarrega muito a empresa, pois além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele funcionário, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função. Mais ainda deverá encontrar outro deficiente para substituir aquele que será dispensado. A nova contratação irá exigir novas procuras, novas entrevistas, novos treinamentos e, inclusive, capacitação e treinamento deste novo funcionário.

Outro problema, conforme cita Fagundes (2008), é a questão que não estimula as pessoas com deficiências a se inserirem no mercado de trabalho: o

recebimento do benefício concedido pela Previdência Social através da Lei nº 8.742/93, que se torna um obstáculo para as empresas no preenchimento das cotas. Muitos deficientes tem medo de adentrar ao mercado de trabalho e não conseguir ficar na empresa, e por esse motivo deles não querem abrir mão deste benefício, que geralmente gira em torno de uma salário mínimo.

Para ter direito a receber este benefício, a pessoa com deficiência deverá comprovar que a renda mensal de seu grupo familiar per capita é inferior a um quarto do salário mínimo. Para a concessão, ela é avaliada também pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do INSS, para comprovar se a deficiência a incapacita para a vida independente e para o trabalho.

A pesquisa tem por objetivo geral, compreender o processo de inclusão das pessoas que possuem deficiência física no mercado de trabalho no contexto atual e os objetivos específicos: 1) Identificar as dificuldades que as pessoas com deficiência física têm de adentrar ao mercado de trabalho. 2) Conhecer o conceito de deficiência 3) Abordar a importância do trabalho para as pessoas que possuem deficiência física. 4) Entender os impactos sofridos pela empresa na contratação da pessoa com deficiência física. 5) Evidenciar as orientações que necessitam ser estabelecidas para inclui um deficiente físico em uma organização

A pesquisa justifica-se pela manifestação dessa proposta de estudo que surgiu a partir da necessidade de fazer uma investigação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levando em conta o grande número de pessoas com deficiência em nosso país, verificar se estão conseguindo adentrar ao mercado de trabalho, de acordo com a Lei nº 8.213/91, na qual determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de companhias com 100 colaboradores ou mais.

Segundo corrobora Ribas (2003), os seres humanos não são fisicamente todos iguais, apesar da mesma espécie. Além disso, as pessoas são diferenciadas também psicologicamente, no modo de pensar e agir. É o que afirma Souza (2005), ao colocar que a humanidade convive com uma pluralidade de culturas, cada uma com suas riquezas e singularidades.

Neste sentido, as pessoas com deficiência talvez possuam diferenças mais notáveis em relação à maioria da população, afirma Ribas (2003). Mas estas diferenças, que são fruto de uma realidade natural, não deveriam ser transpostas para as relações sociais.

Na visão de Sasaki (2003), a inclusão depende da adaptação da Pessoa com deficiência no contexto do mundo do trabalho. Segundo o autor, é necessária a remoção de barreiras, sejam elas estruturais, culturais, físicas ou psicológicas, para que elas possam desempenhar atividades com autonomia e a eficiência exigida por uma empresa.

Assim, espera-se que este estudo possa trazer uma contribuição no processo de inclusão das pessoas com deficiência, por meio do aumento de conhecimento a respeito do tema e das vantagens que podem vir deste processo. Desta forma as pessoas com deficiência física podem vir a ser vistas pelos empregadores como profissionais dotados de potencial para o desenvolvimento das competências necessárias e pertinentes às organizações que buscam vantagens competitivas no mercado.

Dentro da investigação trago como metodologia a pesquisa bibliográfica, qualitativa, exploratória e descritiva, focada na amostragem intencional, na coleta de dados abertos, na análise de textos, artigos ou de imagens e na interpretação pessoal dos achados.

Os capítulos serão divididos em 9 tópicos, sendo que o primeiro apresenta-se a introdução, o segundo retrará do referencial teórico da deficiência física, o terceiro tópico discorrerá sobre a Lei que dá acesso aos deficientes a ingressar no mercado de trabalho, quarto tópico sobre o auxílio inclusão, no quinto adaptações necessárias nas empresas para receber uma pessoa com deficiência física, no sexto tópico abordo os impactos da contratação de um PCD, que subdivide-se em a inclusão torna a empresa mais produtiva, a acessibilidade para PCD é investimento, e estabelecer um plano de carreira ajuda a reduzir a alta rotatividade. No sétimo a metodologia aonde expõem o método de pesquisa, no tópico oitavo encontram-se os resultados e discussão. Por fim o nono tópico situa-se as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 HISTÓRICO DA DEFICIÊNCIA FÍSICA

As pessoas com deficiência, no decorrer dos séculos, foram concebidas e tratadas com atitudes de discriminação e estigmas. Ou seja, foram rejeitadas, tratadas de forma piedosa e até mesmo mortos de modo rápido. Na pré-história os cidadãos com Deficiência eram eliminados, porque a sociedade os via como um impedimento à sobrevivência grupal.

O nomadismo fazia com que a comunidade deixasse para trás o indivíduo com deficiência. Na Idade Antiga para a idade média, a igreja católica exercia a influência sobre os governos, as pessoas que nasciam com deficiência eram tidas como seres pecadores, pois poderiam exercer vínculo com demônio, e que dessa forma, deveriam ser exterminadas, através do fogo, lançados na fogueira da inquisição. De acordo Alves (2017, p.35) “O ato de queimar viva em praça pública a pessoa com deficiência não era concebido por aquela sociedade como uma atitude sádica, mas sim como um meio de purificar-lhe a alma”.

A deficiência estava relacionada as almas pecaminadas, e eram consideradas como castigo imposto por Deus. Nesse contexto, a igreja detinha todos os poderes canônicos e direitos da comunidade cristã para manter a ordem com legitimidade na sociedade.

Com o aumento da população nos séculos XVI e XVII, surgem os abrigos distantes dos centros urbanos e com um caráter meramente assistencialista. Neles eram enclausurados todos aqueles que se desviavam dos padrões estabelecidos pela sociedade. Nesse contexto, as famílias começam a esconder seus membros da sociedade, isolando-os no fundo de suas residências.

Segundo Santos (2010), com o advento do Renascimento, as deficiências passaram a serem vistas como causa de fatores externos, mas dentro do próprio homem, que agora é considerado o centro de tudo. Segundo Oliveira (2006) o processo de integração social das pessoas com deficiência só tem início nos séculos XVII e XVIII. Com o aparecimento da Revolução Industrial e o aumento dos

acidentes de trabalho, intensificaram-se os esforços envidados nos processos de habilitação e reabilitação das pessoas.

O século XX foi marcado por intensas mudanças na forma de se perceber o deficiente, por alguns fatos históricos como a 1ª grande Guerra mundial, que nesse período, muitas soldados sofreram mutilações, devido aos ataques com armas de fogo, granadas e bombardeios. Ocorreu que muitas pessoas ficaram lesionadas, perdendo assim seus membros inferiores e superiores, visão e audição. Foi nesse período de lutas e desafios que surgiu o assistencialismo para dar voz aos deficientes. Surgindo assim a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, advento da 2ª Guerra Mundial e a da Guerra do Vietnã.

Conforme enfatiza Sasaki (2006) foi uma sociedade mais reflexiva que buscava a dignidade de seus pares e dizia não aos horrores da Alemanha Nazista que eliminava as pessoas com deficiência, através de um processo eugênico. Se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981 – Ano Internacional da Pessoa Deficiente tomando consciência de si, passou a se organizar politicamente. E como consequência, a ser notada na sociedade, atingindo significativas conquistas em pouco mais de 25 anos de militância.

O Brasil apresentou 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, segundo a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), sendo retratado que, apenas 1% desses brasileiros com deficiência está inserido no mercado de trabalho. Para Leal (2013, p.60),

Embora com relativa lentidão, já se pode constatar um significativo número de pessoas com deficiência física inseridas no mercado de trabalho, o que se atribui às reformas nas leis trabalhistas decorrentes das mudanças nos preceitos culturais e críticos da sociedade em relação à inclusão social de grupos minoritários, tais como a homologação da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991(2) que, no artigo 93, garantiu cotas de trabalho para pessoas com deficiência nas empresas.

Nesse sentido, pode-se considerar um avanço significativo advindo da lei 8.213/1991, no qual pode estabelecer normas e critérios para a inserção no mercado de trabalho das pessoas que possuem deficiência. As expressões utilizadas para definir as pessoas com deficiências foram diversas ao longo do tempo: inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes (FONSECA, 2005),

De acordo com Fernandes (2008) o conceito de pessoas com Deficiência no

Brasil foi estabelecido no Artigo 3º do Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que considera o termo “deficiência como sendo toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A pesquisadora ainda ressalta que o Decreto no 5.296 de 02 de dezembro 2004, estabeleceu que os tipos de deficiência podem se enquadrar nas diversas categorias como: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla. Segundo Laraia, (2009) p. 17) retrata que,

De acordo com os dados do Censo realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico (IBGE)<sup>1</sup>, existem 25 milhões de brasileiros com deficiência física, mental, visual ou motora, congênita ou adquirida, o que representa 14,5% da população. Do total dos casos declarados ao Censo, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% deficiência visual e 16,7% deficiência auditiva.

Laraia (2009, p. 87), também cita que, no Art. 1º na Declaração de dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, que o termo

peças com deficiência foi definido como qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (art. 1º da Declaração).

Pessoa com deficiência, para o Art 2º da Lei nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), é [...] aquela que tem impedimento de longo prazo de Natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade.

De acordo com um dado da Organização Mundial da Saúde (OMS), no mundo inteiro é de 10%, mas o banco de dados da DISTAT, da Organização das Nações Unidas (ONU), que compila as estatísticas de diversos países, menciona números que vão de 0,3% (na Tailândia) a 20% (na Nova Zelândia)<sup>27</sup>. Não existe uma definição única de deficiência, pois cada país elabora o seu entendimento.

Nesse sentido existem diversas formas de interpretar e conceituar as deficiências. Existem quatro modelos a ser definido como deficiência: os modelos,

caritativo, o médico, o social e o baseado em direitos.

Laraia (2009, p. 37), cita os quatro modelos essenciais para a definição de deficiência que são:

O modelo caritativo vê a pessoa com deficiência como vítima da sua incapacidade. A deficiência é vista como um déficit. As pessoas com deficiência não seriam capazes, por esse modelo, de levar uma vida independente. Elas sofrem e, por isso, precisam de serviços especiais, instituições especiais, pois são diferentes. Elas precisam de ajuda, simpatia e caridade. De acordo com o modelo médico, também chamado de individual, as pessoas com deficiência têm problemas físicos que precisam ser curados. O objetivo dessa abordagem é “normalizar” as pessoas com deficiência. A questão da deficiência é limitada ao plano individual, e é a pessoa com deficiência que precisa ser mudada, não a sociedade ou o meio em que ela vive. Elas necessitam de serviços especiais, escolas especiais e professores de educação especial. O modelo social vê a deficiência como um resultado do modo como a sociedade está organizada. Se a sociedade estiver mal-organizada, a pessoa com deficiência será discriminada e terá barreiras de acessibilidade, institucional e atitudinais que impedirão a sua participação efetiva na sociedade e a sua independência. Em resumo, a deficiência não depende apenas do indivíduo, mas de toda a sociedade.

Nesse sentido, define-se como deficiência física, citado no Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004, é a:

“alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções”.

Contudo, pode-se definir que a deficiência física vem apresentando “diferentes condições motoras que acometem as pessoas comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas, ou más formações congênitas ou adquiridas” (MEC, 2004). Apresenta os tipos de deficiência física, seguindo o glossário abaixo:

<b>Tipo</b>	<b>Definição</b>
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Triparesia	Perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

**Fonte:** A Inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho; MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho - Brasília/DF - 2001

Tabela 1

Nesse sentido, foi apresentado através da tabela acima algumas deficiências físicas existentes. De acordo com Romita (1991, p. 5), o grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está:

- na carência de qualidade profissional;
- na carência dos sistemas de habitação e reabilitação;
- na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Pode-se mencionar que a ausência de qualificação profissional causa grandes entraves para as pessoas com deficiência que almejam alçarem um lugar na disputa de uma vaga no mercado de trabalho. Muitos problemas surgem na contratação, a falta de experiência e de conhecimento pelas partes, prejudicam o

processo de contratação. As empresas precisam se estruturar e se informar para que possa oferecer vagas e receber o funcionário com deficiência dentro dos critérios legais. Romita (1991, p.6.) também enfatiza que,

... a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social...

Muitos deficientes físicos estão trabalhando na rua de forma autônoma, pois, apesar da grande mudança que já se vivencia no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a ser percorrido para a sua inserção no mercado de trabalho. E dessa forma se faz necessário, que ocorram várias mudanças na empresa para a remoção de barreiras e obstáculos no processo de contratação, pois poucas empresas cumprem a legislação para a contratação dos deficientes físicos por motivo de transporte ou adaptação do ambiente.

O que trata a pesquisa realizada pela eSocial Empresas que é um novo sistema de registro, elaborado pelo Governo Federal, para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores, então foi feita com 2.949 profissionais de RH, com diferentes níveis de escolaridade e atuando em diversos setores, o levantamento concluiu que a qualidade das vagas inclusivas ainda é baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato é feita apenas como forma de cumprir a lei.

O problema é que muitas vezes, a segregação começa já nas instituições de ensino, que, por falta de recursos materiais ou humanos para se adaptar às necessidades dos estudantes deficientes, acabam os separando dos demais.

Contudo, o maior empecilho da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão cultural. 90% dos entrevistados destacaram que o principal problema é a falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais.

### **2.1.1 Lei que dá acesso aos deficientes a ingressar no mercado de trabalho**

Dentro das possibilidades e conquistas adquiridas no Brasil, temos a Lei

8.213/91, que ampara as pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho, conhecida como lei de cotas. De acordo com o Art. 93 da, que estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 empregados contratarem pessoas com deficiência; o direito de acesso aos edifícios e prédios; o direito à reserva de vagas em concurso público; a criação de serviços especializados em habilitação e reabilitação.

Nesse sentido, é esclarecido o percentual de empregados no Art. 93, nos incisos I e IV a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção, e cita nos parágrafos, § 1º, § 2º e § 3º outras providências a serem obedecidas.

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

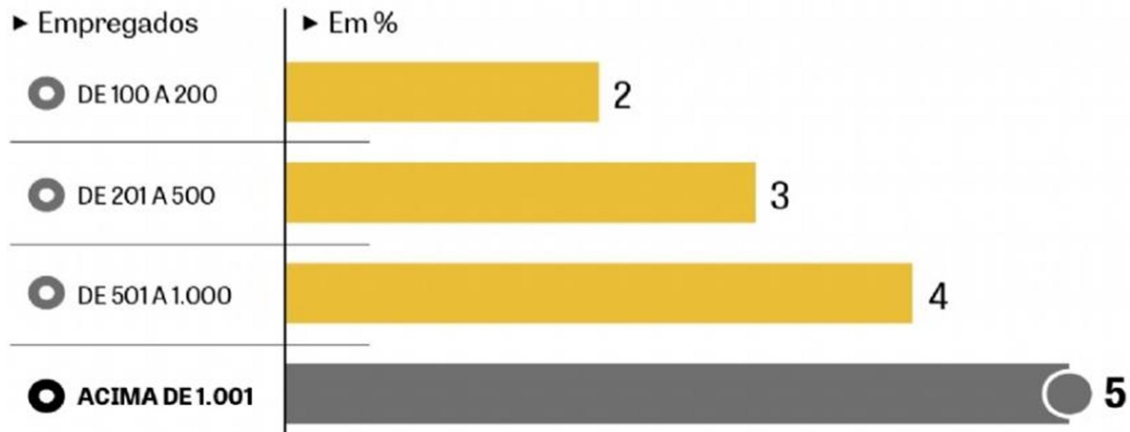
Como pode observar os incisos I a IV, que expõem de forma clara a proporção de empregados que a empresa deverá possuir por percentual de trabalhadores, na contratação de uma pessoa com deficiência física.

Nesse sentido, a empresa deverá contratar o quantitativo adequado que estabelece a lei, para adequar ao percentual correspondente exigido na legislação. De acordo com os critérios, a empresa que possui 100 (cem) ou mais empregados deverá preencher um quantitativo de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas que possuem deficiências, habilitadas, na seguinte proporção, como veremos na planilha baixo:

Gráfico 1

## REGRAS

### Cota para pessoas com deficiência com base no porte da empresa



FONTE: LEI 8.213/91

Apesar de a Lei 8.213/91, vigorar há mais de 30 anos, muitas empresas não se adequaram a legislação estabelecidas, não cumpre a lei da cota, e usa como justificativa para a não execução da contratação a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas com deficiência físicas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa.

A qualificação e treinamento do trabalhador deverá ocorrer gradativamente, dentro do exercício de suas atividades. Segundo Sasaki,

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p. 44).

Fagundes (2008) explica que há entrave imposto pela legislação quanto à contratação de pessoa com deficiência. No Art. 93, parágrafo 1º da Lei Federal nº 8.213/91 (Lei de Cotas), fica descrito que,

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da previdência social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (Brasil, 2016, p.

1.514).

Contudo, mesmo que a prestação de serviço não esteja sendo realizada de maneira satisfatória, a empresa deverá manter este funcionário em seu quadro até encontrar outro colaborador com deficiência apto a realizar a função desejada.

Vale mencionar que, tudo esse processo seletivo sobrecarrega a empresa, pois além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele funcionário, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função, ou ocorrerá uma nova contratação. Com isso, surge nova procura por profissionais capacitados, onerando novas entrevistas, novos treinamentos e capacitação do novo funcionário.

Outro problema a ser comentado, é que, conforme cita Fagundes (2008), a questão que não estimula as pessoas com deficiências a se inserirem no mercado de trabalho: o recebimento do benefício concedido pela previdência social através da Lei nº 8.742/93, que se torna um obstáculo para as empresas no preenchimento da contratação, é que, muitos dos deficientes não querem abrir mão do benefício, com medo de não conseguir corresponder as perspectiva da empresa e perder seu único meio de sobrevivência.

E para que esse seu meio de sobrevivência se efetive, é necessário, a pessoa com deficiência comprovar com laudo e avaliação pelo Nacional do Seguro Social - INSS que a renda mensal de seu grupo familiar per capita é inferior a um quarto do salário mínimo. Dessa forma, a pessoa passa por avaliação do serviço social e pela perícia médica, para comprovação da incapacidade de independência e autonomia social para o mundo do trabalho.

Muitos deficientes, por ausência de informações ou por mero desconhecimento da lei das cotas, acredita que, se começarem a trabalhar irão perder o direito de receber o benefício. Contudo, essa informação não procede, pois em outubro de 2021, foi ordenado pelo Governo Federal por meio do Ministério da Cidadania a criação do auxílio inclusão.

O benefício pode ser requerido por pessoas com deficiência que fazem parte do Benefício de Prestação de Continuada (BPC) ou fizeram parte do quadro de beneficiários do programa nos últimos cinco anos. O Auxílio Inclusão prevê um repasse de meio de um salário mínimo como incentivo às pessoas com deficiência permanecem no mercado de trabalho.

Desde o dia 17 de janeiro de 2022, as empresas que descumprirem a Lei de

Cotas (Lei Nº 8.213/91) serão punidas com multas. Os valores variam de R\$ R\$ 2.500 a cerca de R\$ 251.900, os valores exatos ficam de R\$ 2.926,52 a R\$ 292.650,52. Esse valor foi estabelecido por uma portaria interministerial MTP/ME Nº12, de 17 de janeiro de 2022.

As multas podem ser aplicadas mais de uma vez para cada vaga não preenchida, se houver o entendimento de que a empresa não está empenhada em efetivamente cumprir a legislação.

### **2.1.2 Auxílio inclusão**

O auxílio inclusão é um dos mais novos benefícios que estão sendo instituídos pelo Governo Federal. O auxílio foi oficializado no ano de 2021, e até então, poucas pessoas tem ciência do mesmo. Tal programa social é destinado exclusivamente para idosos e pessoas com deficiência, que estão reingressando no mercado de trabalho, que foi previsto Lei 14.176 de 2021, e que tem como objetivo incentivar a pessoa com deficiência que recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS) a reingressar ao mercado de trabalho, incentivando o profissionalismo e autonomia das pessoas com deficiências.

O auxílio-inclusão é um benefício criado pelo Governo Federal, e que tem como objetivo o reingresso, o incentivo e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esse auxílio é destinado às pessoas com deficiência moderada ou grave que recebem o BPC/LOAS. Ele está previsto desde a Lei 13.146/2015, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 94. Porém, ele só foi regulamentado, de fato, na Lei 14.176/2021.

O auxílio funciona como um incentivo para o profissional que não estava no mercado de trabalho, e que optou por voltar a trabalhar, recebendo uma quantia extra do governo. O projeto já estava previsto desde 2015, entretanto, só foi instituído em 2021, por conta da regulamentação oficial do benefício.

No entanto, só passa ter direito ao auxílio os beneficiários do BPC ou ex-beneficiários no período dos últimos cinco anos, que passaram a exercer atividade profissional no mercado formal de trabalho, e que recebem uma remuneração de até dois salários mínimos.

De acordo com a Lei de cota, os deficientes que adentrarem no mercado de trabalho, irão receber o valor de meio salário mínimo como incentivo. Continuaram

recebendo o benefício enquanto estiverem empregadas. Receberão juntamente com a remuneração. São valores que se somam e que agregam muito ao seu custo de vida.

Alguns requisitos são essenciais para que a pessoa com deficiência passe a ter direito ao auxílio, obedecendo os requisitos estabelecidos abaixo: pré-requisitos, eles são:

- ter deficiência de grau moderado ou grave;
- receber BPC/LOAS e passar a trabalhar formalmente;
- ter um trabalho formal que pague um salário dentro do limite exigido pelo INSS que é de 2 salários mínimos;
- ter os dados atualizado no cadastro único;
- CPF regularizado.

E para solicitar o benefício, é necessário entrar em um dos canais do INSS, na internet pelo aplicativo “*Meu INSS*”, o canal 135 ou um dos postos de atendimento, e inserir todas as informações necessárias, pessoais exigida no ato da alimentação do sistema, para que seja constatado o ingresso do deficiente na plataforma de trabalho.



## MEU INSS: GUIA COMPLETO

### GUIA COMPLETO DE COMO USAR O MEU INSS

Aprenda como consultar o Meu INSS com nosso guia completo, desde o cadastro e a criação da senha até como verificar e consultar seus benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e Carta de Concessão

- 1**



**Entre no site do Meu INSS pelo o seu computador**

Primeiro entre no Site do Meu INSS clicando neste link: <https://meu.inss.gov.br/central/index.html>  
Ou procurando por "Meu INSS" no Google.
- 2**



**Clique em ENTRAR**

Do lado direito em cima, clique no botão entrar.
- 3**



**Coloque sua senha ou Cadastre-se**

**Caso já tenha senha, coloque seu CPF e SENHA.** Caso não tenha, basta clicar no final da tela e clique em Cadastrar-se. Após clicar em se cadastrar, você deve inserir todos os seus dados.

Após conferir os seus dados pessoais, será feito uma série de perguntas sobre seus benefícios e contribuições. **Caso você erre elas, só será possível gerar a senha se apresentando pessoalmente no Posto do INSS.**
- 4**



**Mude sua senha**

**Agora é a hora de mudar sua senha.** Você deve criar uma nova senha, com 6 caracteres e que contenha números e letras não sequenciais. Por exemplo, não pode Senha123. Visto que "123" são sequenciais.
- 5**



**PRONTO! Agora basta consultar seu benefício.**

**Pronto.** Com as senha em mãos você pode consultar qualquer benefício junto ao Meu INSS. Lembre-se de guardar sua senha em local seguro.

Caso tenha ficado qualquer dúvida você ainda pode ir pessoalmente até o posto de atendimento do INSS ou **ligar 135 e falar com um atendente.**

FONTE: WWW.SAIBASEUSDIREITOS.ORG

A  
 pessoa com deficiência ou idosos o seu benefício, é uma medida de incentivo do Governo Federal aos beneficiários do Benefício de

Prestação Continuada (BPC). Este benefício visa auxiliar na inclusão de beneficiários do BPC/LOAS para que reingressassem no mercado de trabalho.

A pessoa com deficiência recebe um estímulo financeiro para ingressar e permanecer no mercado de trabalho. O empregador atende a lei de cotas, que obriga empresas a preencherem determinado número de vagas, dessa forma permite o acesso a contratação.

O regime jurídico dos servidores também assegura ao servidor com deficiência a concessão de horário especial, quando a necessidade for comprovada por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário (artigo 98, parágrafo 2º).

### **3 AS ADAPTAÇÕES NECESSÁRIAS NA EMPRESA PARA RECEBER PESSOAS COM DEFICIENCIA FISICA**

É de extrema importância que haja a adaptação estruturais nos ambientes para facilitar a mobilidade dos trabalhadores, visando a inclusão de PCD na empresa. A acessibilidade é garantida pela Lei 10.098/2000. Seu objetivo é permitir que as restrições físicas do indivíduo não comprometessem seu acesso aos espaços públicos e privados, assim como uso dos serviços oferecidos.

De acordo com a NBR-9050, que pauta a adequação dos seguintes fatores:

Arquitetônico — barreiras ambientais e físicas;

Atitudinal — preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;

Comunicacional — barreiras na comunicação interpessoal;

Metodológico — barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;

Instrumental — barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho;

Azevedo (2003) afirma que “ser acessível é a condição que cumpre um ambiente, espaço ou objeto para ser utilizado por todas as pessoas”. Prever acessibilidade nos projetos de qualquer cidade significa garantir o direito de ir e vir de todos os cidadãos sem nenhuma distinção.

A empresa tem o dever de eliminar qualquer tipo de obstáculos aos PCD. Assim caso existam escadas no ambiente empresarial, é importante que haja a adaptação do local com a construção de rampas ou a disponibilização de

elevadores, respeitando nas normas de construções e adaptações do ambiente para possibilitar o acesso de todos.

Da mesma forma deverá ocorrer com adaptações de materiais utilizado pelo colaborador, o acesso deverá ser ergonômico e assim, considerar as limitações dos deficientes e suas especificidades. As adaptações físicas da empresa devem ser prioridade. Caso a instituição tenha recrutado um colaborador que necessite de outros materiais diferenciados, é preciso que ela os obtenha antes do início da prestação de serviços por ele.

É imprescindível que os colaboradores que já trabalham em sua empresa estejam preparados para lidar não só com a diversidade, mas com as necessidades especiais que o novo empregado possui e conhecer suas limitações. Nesse sentido, deve-se respeitar a individualidade do indivíduo, não perguntar ou questionar sobre sua deficiência, pois cabe a pessoa decidir expor ou não a trajetória de sua vida.

A equipe deve estar preparada para prestar auxílios necessários ao novo colaborador. Deve ocorrer palestras preparatórias de características humanizadas, exercícios e mensagens que possam promover a pluralidade e auxiliar o trabalhador com PCD para que se sinta à vontade na empresa, para desenvolver suas atividades e assim, permanecer na empresa.

Pois em relação à qualificação, não há diferenças de padrões entre pessoas com deficiência e o restante da população. A oferta de cursos do Governo Federal e organizações civis está ampliando a qualificação profissional de pessoas com deficiência para atuarem em diversas áreas e ocuparem cargos mais elevados.

A participação das empresas e dos profissionais com deficiência em sites de emprego mostra que, de uma média de 45 mil pessoas, pelo menos 36% têm nível superior e 42% têm segundo grau completo. A pesquisa da i-Social ressalta ainda que 77% dos entrevistados consideram que profissionais com deficiência apresentam comportamentos semelhantes e até mais adequados do que os demais. Atitudes precisam ser tomadas na hora de incluir uma pessoa com deficiência no seu time.

A empresa segue, assim, as recomendações da OIT (2006) de garantir a adaptação do acesso ao local de trabalho e o desempenho das atividades nas estações de trabalho, assim como defendem Cardoso e Araújo (2006), coadunando-se também com a visão descrita pela SMPED (2008) de fazer investimentos

específicos, priorizando a adaptação de acordo com os tipos de deficiências que os funcionários possuem.

#### **4 OS IMPACTOS DA CONTRATAÇÃO DE PCD**

A contratação de uma PCD deve envolver toda a instituição, por isso é fundamental implementar programas que conscientizem e capacitem toda a empresa, assim os colaboradores irão aprender não só sobre inclusão, mas também sobre empatia. A conscientização é fundamental para evitar constrangimentos vindos de tratamentos diferenciados (de apoio, ou rejeição) entre os colegas.

A sensibilização dos supervisores e líderes de equipes sobre a inclusão deve estar bem consolidada. Conhecer as realidades existentes para as PCD é indispensável para um bom relacionamento e convivência. A Comunicação deve ser clara para garantir que todos tenham a informação correta dos objetivos da inclusão, do programa de sensibilização e da sua importância para a empresa e para os novos colaboradores.

A inserção de um programa de inclusão, para ter êxito requer conhecimento e experiência em diversos sentidos. Os principais motivos para a impermanência de pessoas com deficiência são as questões comportamentais e de relacionamento. Por isso, além dos fatores já apresentados, o suporte de um parceiro especializado faz toda a diferença. Esse trabalho pode facilitar e agilizar a integração de toda a equipe.

O processo de inclusão deve ser o mais natural possível, contudo depende antes de uma comunicação interna clara e acessível. Quando as empresas tomam essa atitude, estão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. Afinal, além de incluir as pessoas com deficiência, as equipes só têm a ganhar com a diversidade e a oportunidade de vivenciar diferentes experiências.

Um ambiente empresarial diverso e alinhado às causas mais relevantes da sociedade se torna muito mais positivo e promissor. O motivo é claro: com um cenário justo e democrático, qualquer empresa se torna mais competitiva, além de gerar valor para a marca. Os benefícios, inclusive, não param por aí:

√ Ocorre mais atração e retenção da melhor força de trabalho, com os melhores talentos;

√ Com colaboradores diversos, há maior representatividade entre o público da marca, pois as pessoas se identificam com a empresa;

√ A imagem corporativa se torna positiva não só na sociedade, mas entre parceiros, fornecedores e acionistas;

√ As equipes se tornam mais diversas, completas e criativa.

Entende-se que há inúmeras vantagens para uma empresa que pretende contratar um PCD. Dentre elas podemos citar a gestão humanizada. Isso quer dizer que os colaboradores atuais passam a ver a empresa de uma maneira diferente. Afinal, um profissional com deficiência colabora para que toda a equipe passe a ter uma visão mais clara sobre as diferenças.

Dessa forma todos os colaboradores aprendem mais sobre ajuda mútua e o valor do trabalho em equipe.

Além disso há um aumento na diversidade. O que gera mais inclusão dentro do negócio, diversificando a visão dos colaboradores, com um ambiente livre de preconceitos e com mais empatia, assim a empresa terá uma melhora significativa da sua na imagem.

#### **4.1 A inclusão torna a empresa mais produtiva**

Quando uma empresa oferece um ambiente de trabalho que permita que uma pessoa com deficiência exercer suas funções por completo, todo o seu esforço e rendimento podem impactar positivamente os resultados. É como se fosse uma força a mais para os outros colaboradores que não possuem deficiências e que podem se espelhar nessas pessoas que, apesar de todas as suas limitações, se esforçam para trabalhar e atingir as metas. Vale ressaltar que o principal objetivo é a inclusão por meio da igualdade de oportunidades.

Uma empresa que contrata pessoas com deficiência é uma boa empresa de todos. A convivência entre pessoas consideradas diferentes, torna o ambiente de trabalho mais produtivo e humano, pois permite a troca de experiências, permitindo o crescimento profissional e pessoal.

Os colaboradores que não possuem deficiência tendem a valorizar mais a empresa que trabalham, pois enxergam a preocupação que a empresa possui em dar oportunidade de trabalho a pessoas com limitações físicas. Ou seja, ter nas equipes colaboradores com diferentes pensamentos, culturas, opiniões e limitações ajuda a tornar a empresa mais diversificada, a compreender melhor o seu público sem segmentações ou estereótipos e a formar diferenciais estratégicos com a colaboração.

A mistura e a troca de experiências só traz benefícios ao negócio, tudo isso contribui para uma cultura organizacional positiva.

Sasaki (2005) cita MacFadden (1994) ao incluir na introdução do segundo capítulo o discurso de uma PD a respeito do trabalho.

[...] Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me, realmente, privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo: sua deficiência, ou sua cor, ou seu gênero está destruindo a esperança e ignorando os talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. – Robert White (MACFADDEN, 1994 Apud SASSAKI, 2005, p. 57).

#### **4.2 A acessibilidade para PCD é investimento**

A Lei 13.146/2015, é instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Para a legislação brasileira (Decreto No 5.296/2004), acessibilidade é a “condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”. O conceito é claro no entendimento de Marchiori,

E que não se limita a uma rampa e um banheiro para cadeirantes. Sua efetiva implementação nas empresas requer informação e conhecimento, além de adequações estruturais e sinalização, entre outras medidas. Segundo Marchiori, “é preciso olhar para a diversidade, para as diferenças culturais, entre outras questões, que fazem parte do que entendemos ser o ambiente interno das organizações” (MARCHIORI, 2008, p. 214).

É dever da organização e direito do cidadão ter acesso aos ambientes sociais. A estrutura deverá estar adequada de acordo com a lei de acessibilidade. A adequação da empresa ao acesso dos deficientes, causa custos, e muitas necessitam se adaptarem aos poucos para deixar o ambiente adequado. É importante os gestores reconhecerem esse investimento e permitirem o acesso e contribuindo para novas possibilidades de contratação.

Quando a empresa cumpre a legislação de acesso, fica mais fácil a conquista de clientes que possuem mobilidade reduzida, acaba abrindo as portas para novos consumidores, principalmente, das pessoas que necessitam de seus serviços ou de um atendimento diferenciado.

#### **4.3 Estabelecer um plano de carreira ajuda a reduzir a alta rotatividade.**

Por que você contrata pessoas com deficiência? Faz isso só por causa da lei de cotas? Se a resposta para a última pergunta foi sim, você está fazendo isso errado!

Conforme cita Ribas (2003), os seres humanos não são fisicamente todos iguais, embora da mesma espécie. Pode-se expandir esta visão e afirmar que as pessoas são diferenciadas também psicologicamente, no modo de pensar e agir. É o que afirma Souza (2005), ao colocar que a humanidade convive com uma pluralidade de culturas, cada uma com suas riquezas e singularidades.

Mesmo que seja com o objetivo de preencher as vagas reservadas para PCDs, a empresa deve contratar alguém por suas habilidades e qualificações. Deverá recrutar talentos habilitados para exercer a determinada função.

Se uma pessoa que possui deficiência, é contratado, só para preencher a quantidade de vaga para corresponder a porcentagem requerida, essa contratação não estar oportunizando o profissional e sim, apenas preenchendo uma lacuna de vaga, sem compromisso algum.

E o objetivo da empresa é, a oferta de oportunidade às pessoas com deficiências a se desenvolverem na sua formação, e oportunizar seu desempenho. Nesse sentido, a empresa deverá possibilitar o plano de carreira a seus colaboradores através de cargos e funções.

Contudo, muitas vezes, a falta de perspectiva e crescimento dentro da empresa, provoca uma alta rotatividade, gerando custos com recrutamento e treinamento, além de uma imagem negativa por parte dos profissionais com deficiência. Mas quando o colaborador se sente motivado e valorizado, exercem sua competência com excelência.

## **5 METODOLOGIA**

A presente trabalho de conclusão de curso, buscou analisar as dificuldades das deficiências físicas no mercado de trabalho. A metodologia utilizada nesse trabalho tem como objetivo a pesquisa qualitativa, para Yin (2016, p. 07) a pesquisa qualitativa estuda o significado de vida para algumas pessoas, representando opiniões e perspectivas em contextos de vida.

Segundo Creswell (2010, p. 43) explana que, “para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. O método qualitativo, ainda de acordo com o autor, foca na amostragem intencional, na coleta de dados abertos, na análise de textos ou de imagens e na interpretação pessoal dos achados, realmente o ideal que defendemos e utilizamos para a concretização deste trabalho.

A pesquisa descritiva que é definida a pesquisa que descreve a realidade vivenciada, sendo assim com ela descrevo a inclusão das pessoas com deficiências físicas no mercado do trabalho, com propósito de torná-lo mais compreensível. Para Gil (2002, p.42), algumas pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis e pretendem determinar a natureza dessa relação.

E a pesquisa bibliográfica, recorrendo a autores e material disponível sobre a deficiência. Segundo Marconi e Lakatos (1990, p.43), a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias da monografia,

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na pesquisa foram analisados 9 artigos, que retratam sobre mundo das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Conceituando, a deficiência física são alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral.

As deficiências físicas mais comuns, são: Paraplegia: perda total das funções motoras. A autora Amiralian menciona que a deficiência é qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função, psicológica, fisiológica ou anatômica (AMIRALIAN et al. 2000).

No trabalho foi utilizado a pesquisa qualitativa e bibliográfica aonde compreende as informações e ideias mais importantes de um texto. De acordo com Gil (2002), por pesquisa bibliográfica entende-se a leitura, a análise e a interpretação de material impresso. Entre eles podemos citar livros, documentos mimeografados ou fotocopiados, periódicos, imagens, manuscritos, mapas, entre outros. Método qualitativo aonde busca compreender o comportamento experiências individuais, entre outros aspectos. Para Creswell (2014), a pesquisa qualitativa é um conjunto de práticas que transformam o mundo visível em dados representativos, incluindo notas, entrevistas, fotografias, registros e lembretes.

Assim permitindo entender as questões relacionadas às pessoas com deficiências físicas, pode-se dizer que todos possuem direitos iguais, ao acesso, a convivência em sociedade e ao mundo do trabalho. Segundo a Constituição da República de 1988, prever o amparo à pessoa com deficiência, e esse direito está presente nas relações de trabalho desde a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e, também foi consolidado no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

De acordo com Laraia (2009), para que uma “pessoa com deficiência possa ser autônoma e independente ao escolher e desenvolver seu trabalho” e para que ela alcance e produza sua cidadania, devem ser-lhe dados o direito à vida, à igualdade, ao trabalho, à reabilitação profissional, à habilitação, à saúde, à aposentadoria, ao lazer e à assistência especial, além do direito à não discriminação e à igualdade.

Mesmo assim encontra-se muitos desafios dos PCDs entram entrarem no mercado de trabalho, enfrentam barreiras, como o preconceito, a falta de profissionais qualificados, falta de lugares adaptados, falta de investimento e

infraestrutura, entre outros. ROMITA (1991, p. 5), o grande entrave da inserção e manutenção do deficiente no mercado de trabalho reside na carência de qualidade dos candidatos e dos sistemas de habitação e reabilitação, bem como na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

As empresas precisam de uma estrutura para receber as PCDs, capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas que e amparado por lei, chamada lei de cotas. A Lei de cotas para PCDs, oficialmente chamada de Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), foi promulgada em 1991 e estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência.

As organizações cumprindo essa lei ela tem que pensar que as PCDs necessitam de uma infraestrutura adequada para adentra a mesma, a acessibilidade e mais um direito garantido por lei, porém poucas organizações cumprem essa lei. A acessibilidade pode ser compreendida como a “possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos” (ABNT, 2004)

Diante disso podemos analisar que as organizações não cumprimento a tais leis alegando a qualificação dos PCDs, pesquisas feita no i. Social ressalta que 77% dos entrevistados consideram que profissionais com deficiência apresentam comportamentos semelhantes e até mais adequados do que os demais. A ausência de sensibilidade por parte das organizações. A empresa necessita analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Pois quando é solicitado de um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer.

Deseja-se identificar suas habilidades para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional. As organizações precisam de mudanças, e atitudes devem ser tomadas na hora de incluir uma pessoa com deficiência no seu time. E pagando a multa destinada não será a resolução. Observou-se que a falta de informações e grande pela parte da empresa quanto das PCDs, muitos deficientes físicos não sabem como funciona a lei que o ampara, e as empresas pela percepção dos profissionais de Recursos Humanos pesquisados:

- 86% ainda contrata somente para cumprir a cota estabelecida por lei
- 35% afirma que o mercado está retraído e 9% afirma ser inexistente

- Apesar do conhecimento da lei, falta de informação ainda é barreira

AUTOR, ANO	TÍTULO
AMIRALIAN, (2000)	Conceituada deficiência
CRESWELL, (2010)	Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto
Gil, (2002)	Como elaborar projetos de pesquisa
FIGUEIRA, (2002)	Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil.
LEAL; MATTOS; FONTANA, (2013)	Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos
LARAIA, (2009)	A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho
ROMITA, (1991)	Trabalho do Deficiente
DA SILVA ALVES, (2017)	Concepções de deficiência: um estudo sobre a representação social da diversidade humana ao longo da história
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, (2004)	Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências a edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.

Tabela 1 – Artigos e Autores

Fonte: Dados do autor.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desse trabalho buscou comentar as dificuldades dos deficientes físicos no mercado de trabalho, mesmo havendo lei de Cotas para PCDs.

Na pesquisa percebemos a importância de as empresas estar incluindo as PCDs, pois quando uma empresa dá oportunidade para um deficiente físico, a mesma e mais do que ser uma empresa com empatia, ela dá oportunidade para todos e valoriza a diversidade, porém percebemos que inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão da falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais. E para lidar com a realidade as empresas precisam fazer certas adaptações essenciais.

Observa-se que muitas empresas não cumprimento de fato a lei que ampara as PCDs no mercado e preferem pagar multa ou quando segue não faz de forma correta, a várias empresas que dão um jeitinho de cumprir a lei de cotas e não se preocupam com desenvolvimento do funcionário, contratando pessoas com deficiências específicas.

Tem empresa que os gestores ou recrutadores preferem contratar PCDs que não exija muito esforço e adaptação adequada na empresa e tem empresas que contrata PCDs só para cumprir a lei, não deixando eles exercerem de fato uma função no trabalho.

Outro problema encontrado e que muitos deficientes são desinformados, assim deixando as leis que os ampara passando em vão. Observou-se também que cabe ressaltar a necessidade de mais estudos sobre a temática, sobretudo, pelos profissionais em questão, na medida em que cada vez mais, terão que estar preparados para atuar sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mundo do mercado trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, D. S. S. Concepções de deficiência: um estudo sobre a representação social da diversidade humana ao longo da história. **Polyphonia**, v. 28, n. 1, jan./jun. 2017.

AMARAL, L. A. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista brasileira de educação Especial, 1 (2), p.127-136, 1994.

AMIRALIAN, M. L. T.; PINTO, E. B.; GHIRARDI, M. I. G.; LICHTIG, I.; MASINI, E. F. S.; PASQUALIN, L. Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**. v. 34, n. 1, p. 97-103, fev. 2020.

BAHIA. M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando Pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1991.

COSTA, Giovana M; et al. **As dificuldades da inclusão de pessoas Portadoras de necessidades especiais (PNEs) no mercado de trabalho**. Disponível em:<[http://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/Difuculdades\\_PNE\\_mtrabaLho.pdf](http://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/Difuculdades_PNE_mtrabaLho.pdf)>. Acesso em 6 de dezembro de 2022.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DURVAL, Jorge L. M. **Inclusão de pessoas portadora de deficiência no Mercado de trabalho: desafios e tendências**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade federal do Rio Grande do Sul, Portalegre, 2006.

FARIAS FILHO, J. R. de; MARCHISOTTI, G. G.; MAGGESSE, K. M. F.; MIRANDA JUNIOR, H. L. de. Método de pesquisa misto para identificação do problema de pesquisa. **Conhecimento & Diversidade**, v. 10, n. 22, p. 88-102, set./dez. 2018.

Fernandes, A. L.; Silva, S. M. (2008): —” **Recrutamento e seleção do profissional Portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?**”; Disponível Em <http://www.facef.br/facefpesquisa/2008/nr2/v11n2artigo4.pdf>. Acesso em:06/12/2022

FERREIRA, F. M.; MEDEIROS, M. B. de. Produção de conhecimento na FEF/UFG: analisando as pesquisas bibliográficas produzidas em 2005. 20--. **Disponível em:** <[Produto de conhecimento na FEF/UFG: analisando as Pesquisas Bibliográficas produzidas em 2005](#)>. **Acesso em:** 06 de dezembro de 2022.

FONSECA, R. T. M. da. A ONU e seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. 20--. **Disponível em:** <[Artigo: A ONU e seu Conceito Revolucionário de Pessoa com Deficiência \(ampid.org.br\)](#)>. **Acesso em:** 06 de dezembro de 2022.

FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. **Inclusão no Mercado de Trabalho: um estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência.** In: Encampada – Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004, 12 pp.

LAKATOS, E.M. e MARCONI, M.A. **Metodologia do trabalho científico: Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e Trabalhos científicos,** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

GONÇALVES, Eunildes S.; SANTOS, Márcia G. **A inclusão de pessoas com Deficiência nas organizações.** Disponível em: <http://pkp.sfu.ca/ojs/>. Acesso em 04 de dezembro de 2022.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato et al. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. **Pontífica Universidade Católica de São Paulo,** 2009.

ROMITA, Arion Sayão. Trabalho do Deficiente: In JTB 17-812,1991.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D. de; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem,** v. 66, n. 1, p. 59-66, jan./fev. 2013.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. **Um estudo sobre a inclusão da Pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** Porto Alegre: UNISINOS, 2003. Dissertação (Mestrado), Universidade do Vale d Rio dos Sinos, 2003.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico. **Censo Demográfico 2010 – Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Censo demogr.,** Rio de Janeiro. Disponível em:<[http://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religiao\\_Deficiencia/caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 06/12/2022

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação.** IN:Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Mercado de trabalho e pessoa com deficiência.** Exame do artigo 93 da Lei nº 8.213/91. 2011. Disponível em:[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#\\_ftnref23](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-102/mercado-de-trabalho-e-pessoa-com-deficiencia-exame-do-artigo-93-da-lei-n-8-213-91/#_ftnref23). Acesso em: 05 dezembro.2022

SERVIÇOS e informações do brasil. Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência. 2022. **Disponível em:** < [Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/politicas-publicas-levam-acessibilidade-e-autonomia-para-pessoas-com-deficiencia) >. **Acesso em:** 06 de dezembro de 2022.

RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes.** São Paulo: Brasiliense, 2003.